

МИ – МЕТІНВЕСТ

ДІЛОВА ПОВЕДІНКА ТА ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ



Прозорий та етичний бізнес – це основа нашого стратегічного бачення та партнерства з усіма групами зацікавлених сторін. Для забезпечення дотримання етичних норм і принципів у повсякденній діяльності Метінвест запровадив низку політик і процедур, а саме: Кодекс етики, процедуру декларування конфлікту інтересів, політику дотримання антимонопольного законодавства та політику у сфері протидії відмиванню грошей та фінансуванню тероризму.

У Метінвесті діє Комітет з питань етики на чолі з Генеральним директором, до складу якого також входить менеджмент. Комітет проводить засідання щокварталу для оцінки прогресу виконання Програми Комплаєнсу, прийняття рішень щодо питань конфлікту інтересів і розгляду найбільш критичних повідомлень про підозру у скоєнні неправомірних дій, отриманих через механізм інформування про порушення.

ПРОГРАМА КОМПЛАЄНСУ

З 2014 року Програма Комплаєнсу є одним із основних механізмів забезпечення прозорості та підзвітності бізнесу. Програма спрямована на мінімізацію комплаєнс-ризиків, а також на подальше формування та зміцнення культури дотримання відповідних вимог співробітниками.

У рамках програми на підприємствах Групи призначають працівників із юридичних служб, які виконують роль комплаєнс-координаторів, і слідкують за дотриманням вимог та регулярно звітують керівнику Служби комплаєнс-офіцера. На рівні менеджменту Групи створено Комітет з питань етики, який складається з Генерального директора і директорів підрозділів. Під час щоквартальних засідань Комітету проводиться аналіз функціонування програми та оцінка заходів із запобігання проявам неетичної поведінки. У разі підтвердження факту порушення принципів Кодексу етики або інших норм чи правил, Комітет аналізує потенційні зони комплаєнс-ризиків та приймає рішення щодо впровадження відповідних заходів, включно із накладанням дисциплінарних стягнень. Інформація про статус реалізації програми звітується щоквартально на засіданнях Комітету

з аудиту і фінансів Наглядової Ради та щорічно – на засіданнях Наглядової Ради. Наглядова Рада затверджує цілі програми на наступний рік.

ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ

Кодекс етики Групи Метінвест встановлює етичні норми та стандарти ведення бізнесу, якими мають керуватись всі співробітники незалежно від посади чи виконуваних функцій. Кодекс етики засновано на наших ключових цінностях, серед яких: професіоналізм, законність, відсутність дискримінації, клієнтоорієнтованість, здоров'я і безпека працівників, охорона навколишнього середовища, лідерство та командна робота. Кодекс містить положення про повагу й дотримання основних прав людини, встановлює принципи порядності й чесності та окреслює рекомендації для працівників щодо їхніх дій у разі виявлення факту порушення вимог Кодексу. У документі зазначено, що всі заходи з реагування на порушення вимог Кодексу мають відповідати найсуворішим етичним стандартам. У разі якщо вимоги місцевого законодавства щодо порушення відрізняються від підходу, окресленого у Кодексі етики, Група дотримується того підходу, який вимагає найбільш суворих дій.

Докладніше про захист прав людини див. у розділі «Повага прав людини».

Ми дбаємо про те, щоб працівники розуміли наші основні етичні принципи та діяли відповідно до них. Положення Кодексу етики доводяться до відома персоналу шляхом проведення спеціальних тренінгів та інформаційних кампаній. Керівництво Групи також звертається до положень Кодексу у своїй щоденній діяльності.

Метінвест заохочує працівників негайно повідомляти про будь-які порушення положень Кодексу етики та гарантує, що проти них не вживатиметься жодних заходів переслідування. Група також має конфіденційну Лінію довіри, через яку працівники можуть повідомляти про випадки неетичної поведінки. Для мінімізації ризиків всі отримані повідомлення ретельно вивчаються та перевіряються, після чого протягом встановленого часу надається зворотний зв'язок.

Ми спостерігали збільшення кількості звернень, надісланих через Лінію довіри, що демонструє відповідальність нашого персоналу та зростаючу довіру до механізмів зворотного зв'язку та політик захисту від переслідувань за повідомлення про неправомірні дії. У 2019 році через Лінію довіри подано 746 звернень про порушення. Загалом факт неправомірних дій був підтверджений за 359 зверненнями. Зокрема було повідомлено про порушення внутрішніх процедур та процедур у сфері управління персоналу та інші порушення. Кількість поданих звернень свідчить про те, що наші працівники почуваються у безпеці, коли повідомляють про проблеми, з якими стикаються на роботі.

GRI 102-17

ЛІНІЯ ДОВІРИ:

Безкоштовний номер телефону для дзвінків на території України: 0800 60 07 77

Міжнародний номер телефону: +38 044 224 72 32

Адреса електронної пошти: trustline@scm.com.ua

Сайт: <https://www.scm.com.cy/uk/trust-line>

GRI 102-25**УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ІНТЕРЕСІВ**

Незважаючи на те, що ми не обмежуємо права наших працівників мати фінансові чи інші інтереси за межами їхньої професійної діяльності, ми перевіряємо, щоб це не призводило до виникнення конфлікту інтересів, який може негативно вплинути на результати діяльності Групи або її репутацію. Конфлікт інтересів – це ситуація, коли особисті інтереси працівника у межах виконуваних ним посадових обов'язків суперечать або можуть суперечити інтересам Метінвесту, включно з ситуаціями, коли працівник отримує особисту вигоду, що може впливати на об'єктивність під час прийняття ділових рішень. До таких ситуацій належать⁴:

- працевлаштування тісно пов'язаних осіб як підлеглих або сприяння їхньому просуванню по службі;
- участь в органах управління юридичної особи або іншого суб'єкта господарювання, який не входить до складу Групи Метінвест;
- встановлення ділових відносин та/або ведення бізнесу працівником від імені Метінвесту з юридичною особою чи іншим суб'єктом господарювання щодо якого працівник або пов'язана з ним особа:
 - є членом органів управління;
 - володіє (прямо чи опосередковано) часткою в статутному капіталі у розмірі 5% та більше;
 - має право на отримання будь-яких благ або вигоди.
- самостійне або через пов'язаних осіб інвестування у частку участі в компаніях-конкурентах або контрагентах Групи та/або володіння такою часткою участі, внаслідок чого працівник або пов'язана з ним особа є учасником або акціонером компанії-конкурента/контрагента Групи з розміром частки або пакета акцій, що дорівнює 5% і більше;
- реєстрація працівника як фізичної особи-підприємця за умови, що він є конкурентом або контрагентом Групи;
- інші ситуації, коли особисті інтереси працівника у межах виконуваних ним посадових обов'язків суперечать або можуть суперечити інтересам Метінвесту.

Конфлікт інтересів не вважатиметься порушенням, якщо працівник заздалегідь повідомить про це. Відповідно до положень Кодексу етики та Процедури декларування конфлікту інтересів, працівники Метінвесту повинні негайно інформувати своїх безпосередніх керівників та Дирекцію з правового забезпечення про будь-які наявні чи потенційні конфлікти інтересів. Після отримання такого повідомлення керівництво Метінвесту вирішує, чи є такий конфлікт прийнятним і чи не впливає він на основні ділові інтереси Групи, а також, чи слід відсторонити таку особу від участі в окремих процесах прийняття рішень. Якщо конфлікт інтересів буде визначений як критичний, Група залишає за собою право вимагати від працівника зробити вибір між працевлаштуванням в Метінвесті та задоволенням особистих інтересів.

GRI 205-1; 205-3**ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА АНТИМОНОПОЛЬНИЙ КОМПЛАЄНС**

Метінвест зобов'язується дотримуватись вимог чинного антикорупційного законодавства в юрисдикціях присутності Групи. Виявлення, аналіз та оцінка ризиків, пов'язаних з корупцією та шахрайством, здійснюються на всіх рівнях Групи та на кожному підприємстві. Ми не пропонуємо і не беремо хабарі та уважно слідкуємо за тим, щоб наші постачальники та ділові партнери дотримувались жорстких антикорупційних норм. У 2019 році не було виявлено чи підтверджено жодного випадку корупції, пов'язаного з діяльністю Групи.

Процедури з протидії корупції інтегровано в системи управління різних бізнес-функцій, приклади яких включають такі заходи:

- у рамках процесу призначення на керівні посади та інші посади, що класифікуються як високоризикові, внутрішні та зовнішні кандидати проходять обов'язкову антикорупційну перевірку;
- обов'язкова антикорупційна перевірка контрагентів є невід'ємною частиною процесу управління відносинами з постачальниками; проведення такої перевірки є відповідальністю Служби комплаєнс-офіцера та Дирекції з аналізу та управління ризиками;
- усі ділові операції, що пов'язані з державними органами, підлягають внутрішній перевірці.

GRI 205-2

Ми цінуємо чесну конкуренцію й зобов'язуємось протидіяти незаконному обмеженню ведення бізнесу. Для забезпечення належного дотримання антимонопольних норм і стандартів ми призначаємо юридичного консультанта на рівні Групи, що здійснює контроль за дотриманням антимонопольних процедур Метінвесту. Крім того, на кількох підприємствах Групи призначено працівників, які відповідають за аналіз практик ведення комерційної діяльності та виявлення антимонопольних ризиків. Такі особи працюють у юридичних службах підприємств, які відповідають за моніторинг змін до законодавства та надають консультативну підтримку менеджменту щодо регулятивних питань та нормативно-правової відповідності.

КІЛЬКІСТЬ СПІВРОБІТНИКІВ, ЯКІ ПРОЙШЛИ ОНЛАЙН-ТРЕНІНГ З ПИТАНЬ КОДЕКСУ ЕТИКИ В 2019 РОЦІ

31 856

⁴ Перелічені ситуації набули чинності з березня 2020 року після перегляду попередньої редакції Кодексу етики.